Decae Pemex... y ¡premia aún más! (Reforma 04/01/16)

Decae Pemex... y ¡premia aún más! (Reforma 04/01/16) Por Alejandra López Cd. de México México (04 enero 2016).- Pese a que Pemex cada vez produce menos y su mala situación financiera la hace acreedora a malas evaluaciones de las calificadoras, cada año otorga un bono de productividad más cuantioso a sus trabajadores. Para el periodo 2015-2017 dará a sus sindicalizados un bono por ese concepto equivalente a 27.47 por ciento del salario ordinario, según la revisión de su Contrato Colectivo de Trabajo (CCT). El estímulo no es nuevo: se aplica desde 1994, pero es el más alto que ha otorgado. Hace 10 años fue de 14.4 por ciento y llegó a 26.99 por ciento en el contrato 2013-2015. La prestación es obtenida casi por la totalidad de los trabajadores, que lo único que tienen que hacer para no perderla es ir a trabajar todos los días. Y, si faltan algún día, justificarlo. Pemex aseguró que en 2014 este pago representó 7.5 por ciento de su gasto en nómina. Eso sumaría 3 mil 403.9 millones de pesos, según el registro de gasto en sueldos y salarios de la empresa reportado por Hacienda para ese año. El bono se establece en la cláusula 252, anexo 6 del CCT, sin embargo el documento no detalla qué metas de productividad laboral deben cubrirse. La paraestatal dijo que cada centro de trabajo define sus metas, las cuales están encaminadas a la ejecución del plan de negocios. "El 95 por ciento de los trabajadores de planta sindicalizados recibieron el estímulo (entre agosto y diciembre de 2015). El último pago por productividad lo recibieron 94 mil 37 trabajadores de planta sindicalizados de un total de 98 mil 716", respondió Pemex. En contraste, la utilidad neta que tuvo Pemex entre enero y septiembre de 2013 (31 mil 361 millones de pesos) se transformó en los últimos meses de 2015 en una pérdida neta de 352 mil 810 millones de pesos. Además, su producción petrolera pasó de 2.5 a 2.2 millones de barriles diarios en los mismos periodos. Especialistas laborales opinaron que sin metas de productividad claras, un bono es una pesada carga para cualquier empresa. Fernando Yllanes, abogado de la Asociación Mexicana de Empresas en Dirección de Recursos Humanos, explicó que el estímulo representa un doble aumento porque está basado en el salario ordinario y cuando éste aumenta lo hace el valor del bono. Adicionalmente, cada año se negocia un porcentaje mayor del bono. Sin metas evaluadas de forma individual, se convierte en un sobresueldo, dijo. "Es sospechoso que le paguen al 95 por ciento. Hace presumir que hay unas reglas flacas", agregó. Para Óscar de la Vega, abogado laboral, planteados sin metas claras, son bonos que premian la puntualidad y asistencia. "Esto lo tuvimos tiempo atrás donde se puso por decreto dar bonos de productividad en los 80 y 90 y hablábamos de incrementos disfrazados", refirió. Copyright © Grupo Reforma Servicio Informativo